

2021

ΕΚΤΕΡ Α.Ε.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

| ΝΙΚΗΣ 15, 10557, ΑΘΗΝΑ, +30-210-3259700, <http://www.ekter.gr>

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Πεδίο Εφαρμογής	2
2.	Παρακολούθηση εφαρμογής και αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας - Όργανα έγκρισης	2
3.	Σκοπός	4
4.	Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου	4
5.	Κριτήρια αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
6.	Κριτήρια Πολυμορφίας	10
7.	Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	10
8.	Διαδικασία αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου	11

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

(βάσει του άρθρου 3 ν. 4706/2020)

1. Πεδίο Εφαρμογής

1.1. Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ΕΚΤΕΡ Α.Ε. (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας» ή η «Πολιτική»), αφορά τις αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και την εξέταση τυχόν κωλυμάτων ή ασυμβίβαστων των μελών προς τις εν γένει εφαρμοστέες διατάξεις, περιλαμβανομένου του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

1.2. Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Συμβουλίου, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

1.3. Η Πολιτική έχει συνταχθεί με βάση το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και εναρμονίζεται με τα άρθρα 3 και 18 του ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020), και τις συναφείς κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

1.4. Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας εμπίπτει το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκλεγμένα και υποψήφια, εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά).

2. Παρακολούθηση εφαρμογής και αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας - Όργανα έγκρισης

2.1. Η Εταιρεία εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας, η παρακολούθηση της οποίας, αποτελεί συλλογική ευθύνη του Διοικητικού

Συμβουλίου, με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων να παρακολουθεί και να εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, υποστηριζόμενο από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, είναι αρμόδιο για την ερμηνεία των διατάξεων της Πολιτικής, εάν απαιτείται.

2.2. Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται αρχικά από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 4706/2020.

2.3. Η Εταιρεία επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής, όποτε κρίνεται απαραίτητο, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

2.4. Στο πλαίσιο της αναθεώρησης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία εξετάζει τις σχετικές τροποποιήσεις στη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εφαρμοστέες βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και οποιεσδήποτε συστάσεις των εποπτικών αρχών προς την Εταιρεία.

2.5. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, συνεπικουρούμενη από τις Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, παρακολουθεί τακτικά την ορθή υλοποίηση και την αποτελεσματικότητα της πολιτικής, αξιολογώντας την περιοδικά, τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή ακόμα νωρίτερα ως προς τη λήξη της προαναφερθείσας χρονικής περιόδου, εάν επέλθουν σημαντικά γεγονότα ή σημαντικές αλλαγές στην εφαρμοστέα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Οποιαδήποτε αδυναμία εντοπιστεί συνεπεία της περιοδικής αξιολόγησης της πολιτικής καταλληλότητας ή και οποιαδήποτε άλλη σχετική παραδοχή καταγράφεται και υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

2.6. Αναθεωρήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, μετά την οποία αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που

μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

2.7. Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.ekter.gr/>

3. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Η εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο καθώς και με τους ορισμούς του εκάστοτε ισχύοντος Καταστατικού της Εταιρείας αναφορικά με τον αριθμό και τη σύνθεση του Συμβουλίου
- Η διασφάλιση κατάλληλης στελέχωσης του Συμβουλίου μέσω της συμμετοχής ικανών και αξιόλογων προσώπων, τα οποία παρέχουν εχέγγυα ήθους, αξιοπιστίας και καλής φήμης, με στόχο την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και τη βέλτιστη εξυπηρέτηση του εταιρικού σκοπού.
- Η θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών για την καθοδήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων, σχετικά με την επιλογή, την αξιολόγηση και την πρόταση υποψήφιων μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, ή την αντικατάσταση των μελών του Συμβουλίου καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών.
- Η θέσπιση κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.
- Η πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Συμβουλίου, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 και τις εφαρμοστικές εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

4. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου

4.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τον αριθμό των μελών και τη σύνθεση που προβλέπεται από το Καταστατικό της Εταιρείας και αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων ορισμένα είναι

ανεξάρτητα μέλη. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των μελών του Συμβουλίου περιγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

4.2. Το καθεστώς των μελών του Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020.

4.3. Ως Καταλληλότητα, για τους σκοπούς της Πολιτικής, ορίζεται ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο θεωρείται ότι έχει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Συμβουλίου. Η καταλληλότητα περιλαμβάνει επίσης τη δυνατότητα του ατόμου να διαθέσει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Η καταλληλότητα των μελών του Συμβουλίου εξετάζεται σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

4.4. Η Εταιρεία πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθός της και το σύνολο των εταιρικών δραστηριοτήτων

4.5. Η στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου γίνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα για τον εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό ρόλο τους.

4.6. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

4.7. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 5 της παρούσας.

4.8. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να πραγματοποιείται υποχρεωτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Συμβουλίου,
- γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

4.9. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται για τον εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και για θέματα εταιρικής διακυβέρνησης.

4.10. Το Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

5. Κριτήρια αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

I. Ατομική Καταλληλότητα.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων I.1-I.5 του παρόντος άρθρου, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που προκύπτουν από το κανονιστικό πλαίσιο εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας (όπως ενδεικτικά του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και του άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017).

I.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική

και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη πρωτίστως το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης/κατάρτισης τους (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας, ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την αξιολόγηση ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (περιλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Συνεκτιμάται επίσης η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Ειδικώς τα μη εκτελεστικά μέλη που μετέχουν στην Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ενώ για τη σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος αυτής πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

I.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν σημαντικά κριτήρια, τα οποία η Εταιρεία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

I.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που

εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.

Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, για τα μέλη του Συμβουλίου, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Σε κάθε περίπτωση, οι πραγματικές και δυνητικές περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων οφείλουν να καθίστανται αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης από τα μέλη, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή πρέπει να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων), σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας

I.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου, να διαμορφώνει σφαιρική άποψη για τα συζητούμενα θέματα και να μετέχει στη λήψη αποφάσεων, με αντικειμενικότητα, υπευθυνότητα, αμερόληπτη κρίση, επιδιώκοντας το εταιρικό συμφέρον.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) ικανότητα να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) ικανότητα σφαιρικής αντίληψης των συζητούμενων θεμάτων, και (γ) την ικανότητα διατύπωσης προσωπικής και αντικειμενικής άποψης, χωρίς να υιοθετούν άκριτα απόψεις άλλων.

I.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

II. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Τα μέλη του Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων του Συμβουλίου. Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου.

Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση, το Συμβούλιο, ως σύνολο, να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά: την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, το στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα τα βασικά κριτήρια της πολυμορφίας έχουν ως ακολούθως: (α) εκπροσώπηση ανά φύλο, σε ποσοστό τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών (σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο νούμερο), και (β) απαγόρευση αποκλεισμού υποψήφιου ή ενεργού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω διαφορετικού φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

7. Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

7.1. Κατ' εφαρμογή των άρθρων 10-12 του ν. 4706/2020, η Εταιρεία ορίζει Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η οποία είναι υπεύθυνη για την εξεύρεση των πλέον κατάλληλων προσώπων για τη πλήρωση των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διασφάλιση διαφανούς διαδικασίας ανάδειξης αυτών με βάση αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια, όπως αυτά ορίζονται στη παρούσα Πολιτική και στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

7.2. Η Επιτροπή επιδιώκει τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα κύρους, ήθους και φήμης που διαθέτουν τόσο το γνωσιολογικό και εμπειρικό υπόβαθρο για την άσκηση των καθηκόντων τους όσο και ικανό χρόνο ενασχόλησης με αυτά. Επιπλέον, διασφαλίζει ότι τα υποψήφια μέλη του Συμβουλίου είναι εξοικειωμένα με τη φύση, τη κουλτούρα, το αντικείμενο και την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, πριν από την ανάληψη της θέσης τους ως μέλη του Συμβουλίου.

7.3. Τα ονόματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία προτείνονται προς εκλογή ή επανεκλογή, θα πρέπει να συνοδεύονται από επαρκή βιογραφικά στοιχεία, τη θέση του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών (σε περίπτωση διορισμού ανεξάρτητων μελών) και κάθε άλλη σχετική πληροφορία για τη διευκόλυνση της λήψης ενημερωμένης απόφασης από τους μετόχους.

7.4. Ειδικώς σε σχέση με τον ορισμό ανεξάρτητων μελών, η Επιτροπή εξετάζει εκ των προτέρων κατά τρόπο ενδελεχή εάν ο/η υποψήφιος/α πρέπει να θεωρούνται ανεξάρτητοι/ες, βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020 και προβαίνει σε σχετική πρόταση/ σύσταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Συμβούλιο παρέχει τις αναγκαίες πληροφορίες που σχετίζονται με την ικανοποίηση των κριτηρίων ανεξαρτησίας προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, ώστε να διευκολύνει στη λήψη ενημερωμένης απόφασης σχετικά με την εκλογή/ επανεκλογή των υποψήφιων μελών του Συμβουλίου.

7.5. Σε συμμόρφωση με αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή επαναξιολογεί τακτικά την υφιστάμενη κατάσταση προσόντων, γνώσεων και εμπειρίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδιαίτερα σε περίπτωση οποιουδήποτε γεγονότος ικανού να πλήξει τη καταλληλότητά τους, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 4.8 ανωτέρω.

8. Διαδικασία αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου

8.1. Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Συμβουλίου και για το σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αξιολόγηση (είτε αυτό-αξιολόγηση είτε σε αξιολόγηση από τρίτους ανεξάρτητους συμβούλους).

8.2. Στο πλαίσιο διενέργειας της ετήσιας αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Συμβουλίου υποχρεούται να ενημερώνει την Εταιρεία σχετικά με την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και σχετικά με οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει σε αυτά, και να προσκομίζει τυχόν απαιτούμενα έγγραφα τεκμηρίωσης ή άλλα δικαιολογητικά.

8.3. Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, αντίστοιχα, δύναται να συγκεντρώνει την απαιτούμενη τεκμηρίωση τόσο από τα υποψήφια όσο και από τα υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ. ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

8.4. Η ως άνω αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί μέρος της ετήσιας αξιολόγησης του Συμβουλίου, την ευθύνη διενέργειας της οποίας έχει η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων

και τα ευρήματα της επεξεργάζεται και παρουσιάζει στο Συμβούλιο ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου.

8.5. Στην περίπτωση που, κατόπιν της υποβολής της έκθεσης της Επιτροπής, σύμφωνα με τα ανωτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεράνει ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο να διοριστεί ως μέλος του Συμβουλίου, το πρόσωπο αυτό δεν διορίζεται ή εάν έχει ήδη διοριστεί, αντικαθίσταται εντός τριών (3) μηνών. Στην περίπτωση που η έκθεση της Επιτροπής εντοπίσει εύκολα αποκαταστάσιμες ελλείψεις (π.χ. που αφορούν στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην εμπειρία του μέλους του Συμβουλίου), το τελευταίο, συνεπικουρούμενο από την Επιτροπή, δύναται να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων. Ωστόσο, το ως άνω εδάφιο δεν ισχύει σε περιπτώσεις όπου η μη καταλληλότητα (ατομική) του μέλους του Συμβουλίου σχετίζεται είτε με τη φήμη, την εντιμότητα και την ακεραιότητά του είτε περιλαμβάνει μία κατάσταση που το εν λόγω μέλος δεν θα μπορούσε να έχει αποτρέψει, με την επίδειξη ιδιαίτερης επιμέλειας.

8.6. Στην περίπτωση που, κατόπιν της υποβολής της έκθεσης της Επιτροπής, σύμφωνα με τα ανωτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεράνει ότι το ίδιο δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, συνεπικουρούμενο από την Επιτροπή, αναλαμβάνει έγκαιρα διορθωτικά μέτρα. Όταν το Διοικητικό Συμβούλιο αναλαμβάνει διορθωτικά μέτρα, εξετάζει τη συγκεκριμένη κατάσταση και τις ελλείψεις επιμέρους μελών ή τη συλλογική σύνθεση του Συμβουλίου. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα δυνατόν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά: προσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ μελών του Συμβουλίου, αντικατάσταση ορισμένων μελών, πρόσληψη επιπλέον μελών, πιθανά μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων, ατομική ή συλλογική ένταξη και άλλα προγράμματα ανάπτυξης, με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας έχει εγκριθεί με το από 06.07.2021 Πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 30.07.2021. Αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.ekter.gr/>